

## Hoe lang is een werknemer die kandidaat-personeelsafgevaardigde is, beschermd tegen ontslag?

Cass. 8 december 2008, S.08.0047.F/1

### ***Personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden zijn beschermd tegen ontslag***

Zoals genoegzaam bekend, genieten de (effectieve en plaatsvervangende) *personeelsafgevaardigden* van de ondernemingsraden en van de comités voor preventie en bescherming op het werk een bescherming tegen ontslag. Zij kunnen slechts worden ontslagen

- om een dringende reden die vooraf door de arbeidsrechtbank is erkend,
- of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité zijn erkend.

Die bijzondere bescherming tegen ontslag geldt ook voor de werknemers die zich bij de sociale verkiezingen *kandidaat* hebben gesteld als personeelsafgevaardigde, maar die niet werden verkozen.

### ***Duur van de ontslagbescherming***

#### 1. Regel

De Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt de *aanvang* van de ontslagbescherming op hetzelfde ogenblik voor de verkozen personeelsafgevaardigden en voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Wat het *einde* van de ontslagbescherming betreft, maakt de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden een onderscheid naargelang het om verkozen personeelsafgevaardigden, dan wel om niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden gaat.

Duur van de ontslagbescherming		
	begin	einde
effectieve en plaatsvervangende <i>verkozenen</i>	30 <sup>ste</sup> dag vóór de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt	datum waarop de bij de volgende sociale verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld
niet verkozen kandidaten - eerste kandidatuur		datum waarop de bij de volgende sociale verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld
- al kandidaat geweest en niet verkozen bij de vorige verkiezingen		2 jaar na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen

In geval van een "eerste kandidatuur" geniet de werknemer dus van een langere ontslagbescherming. Uitmaken of een kandidaat-personeelsafgevaardigde de korte of de lange bescherming geniet, is een heikele zaak omdat de wettekst niet alle hypotheses op een sluitende wijze regelt.

## 2. De eerste maal verkozen, de volgende keer niet meer

Eén van de hypothesen waarin de formulering in de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden onduidelijkheid creëert, is de situatie waarin een werknemer bij zijn eerste kandidatuur wordt verkozen tot personeelsafgevaardigde, zich bij de daarop volgende sociale verkiezingen opnieuw kandidaat stelt, maar dan niet wordt verkozen. In een letterlijke lezing van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden zou die werknemer door zijn kandidatuur voor de tweede sociale verkiezingen geen enkele bescherming krijgen. Immers, bij de tweede sociale verkiezingen is zijn kandidatuur niet zijn "eerste kandidatuur", zodat hij zich niet op de lange bescherming kan beroepen. De betrokken werknemer kan zich ook niet beroepen op de korte bescherming, want de voorwaarde daarvoor is dat hij niet werd verkozen bij de vorige verkiezingen.

Over die hypothese heeft het Hof van Cassatie uitspraak gedaan in een arrest van 8 december 2008. Het arbeidshof te Brussel weigerde de beschermingsvergoeding toe te kennen aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde die zich in de hiervoor geschetste hypothese bevond en die werd ontslagen zonder voorafgaandelijke erkenning van de reden nadat de korte beschermingsperiode verstreken was, maar op een ogenblik waarop de lange beschermingsperiode nog liep.

Het Hof van Cassatie beslist dat de wetgever niet de bedoeling heeft gehad de duur van de bescherming die wordt toegekend aan een kandidaat die werd verkozen bij de vorige verkiezingen, maar die niet verkozen wordt bij een nieuwe kandidatuur bij de volgende verkiezingen, te beperken tot de korte beschermingsperiode. Door de kandidaat-personeelsafgevaardigde de lange bescherming te weigeren, miskent het arbeidshof de toepasselijke bepaling van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. In deze hypothese moet onder eerste kandidatuur dus blijkbaar worden begrepen de eerste kandidatuur die niet tot verkiezing leidde.

Met het hier besproken arrest brengt het Hof van Cassatie opheldering in één specifieke situatie. Er zijn echter nog andere situaties waarin niet duidelijk blijkt hoe lang de ontslagbescherming is. Aangezien het prijskaartje voor een ontslag van een beschermde werknemer met miskenning van de toepasselijke regels hoog kan oplopen, is advies inwinnen vooraleer tot ontslag over te gaan geen overbodige luxe.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 08-09, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---